

PROJECTPLAN PROFESSIONALISERINGSTRAJECT HET SCHOTER

SAMENWERKINGSVERBAND VO ZUID-KENNEMERLAND

1. DOELSTELLINGEN PROFESSIONALISERING VOOR DE EIGEN SCHOOL. MEETBAAR RESULTAAT OP SCHOOL- EN DOCENTNIVEAU.

Het Schoter is een school met een positief pedagogisch klimaat. Leerlingen gaan doorgaans met plezier naar school. In enkele klassen heeft het gedrag van de leerlingen de afgelopen jaren voor onrust gezorgd. Meestal zijn dit de mavo-klassen (leerjaar 1, 2 of 3) of havo klassen (leerjaar 3 en 4). We hebben onvoldoende handvatten om deze negatieve sfeer in de betreffende klas om te buigen en gaan dan vooral over tot straffen. Dit heeft geen positief effect.

Het Schoter stelt zich ten doel om het pedagogisch-didactisch repertoire van alle docenten duurzaam te vergroten. Dit willen we doen door schoolbreed een gedragsaanpak te implementeren waarbij we werken vanuit positieve waarden en waarbij positief gedrag beloond wordt en negatief gedrag genegeerd. We hebben daarbij gekozen voor de gedragsaanpak van "School-Wide Positive Behavior Support" (SWPBS).

Over drie jaar zijn alle docenten en medewerkers van Het Schoter in staat om ten aanzien van het gedrag van kinderen te handelen en te werken vanuit de uitgangspunten van het PBS. Het klassenklimaat wordt daardoor aanzienlijk verbeterd en de leerlingen en ouders zijn tevreden over de pedagogische aanpak van de docenten en medewerkers van Het Schoter. We meten dit door de landelijke enquêtes van Kwaliteitsscholen over ouder-tevredenheid en leerling-tevredenheid af te nemen. De uitslag van deze enquête moet minimaal een punt hoger zijn dan die van de enquête uit het schooljaar 2014 – 2015.

Opbrengsten na schooljaar 2016 - 2017

- Er is een matrix met relevante gedragsverwachtingen voor alle plekken in en om de school gerelateerd aan de waarden van de school
- De gedragsveranderingen zijn visueel zichtbaar gemaakt (je ziet in de school d.m.v. bijvoorbeeld posters) welk gedrag acceptabel is
- Er zijn lessen in goed gedrag ontworpen om de gedragsverwachtingen actief aan te leren
- Er is een schoolbreed systeem van bekrachtiging ontworpen
- Er is een plan uitgewerkt voor actief toezicht houden
- Er is een menu vastgesteld met eenduidige consequenties die kunnen volgen op ongewenst gedrag
- Er is een datasysteem in werking om gedrag en incidenten te volgen.

Opbrengsten na schooljaar 2017 – 2018

- Ontwikkelen van schoolbrede 'gele' interventies voor die 5 – 15 % leerlingen die meer ondersteuning nodig hebben op het gebied van gedrag.

2. HOE SLUIT HET PROFESSIONALISERINGSTRAJECT AAN BIJ DE HUIDIGE ONTWIKKELINGEN IN DE SCHOOL?

Het Schoter is sinds tweeëneenhalf jaar bezig het onderwijsconcept van het Volledig Leren in al haar lessen en bij alle vakken in te zetten en toe te passen. In het kort komt dit erop neer dat dat docenten de leerlingen veel persoonlijke feedback geven (van fouten kun je leren) en activerende didactiek inzetten: de leerling aan het werk in plaats van de docent. Ook wordt het leren inzichtelijk gemaakt voor de leerlingen door middel van onder andere kennen-en-kunnen lijstjes en rubrics. De opbrengsten van deze didactische aanpak worden steeds beter zichtbaar: beter onderwijs, de leerling aan het werk en betere opbrengsten. Zo is voor een aantal vakken het examenresultaat opvallend veel beter dan in de jaren hiervoor.

De school lijkt langzamerhand steeds meer op een lerende organisatie waarbij niet alleen de leerlingen leren, maar ook het gehele team. Als we naast de didactische kant nu ook de pedagogische kant van onze professionals versterken, kunnen we daarmee echt het leerklimaat duurzaam stimuleren en uitgroeien tot een uitstekende school waar alle leerlingen nog beter onderwijs krijgen.

3. VOOR WELKE VORM VAN PROFESSIONALISERING IS GEKOZEN EN WAAROM?

Zie punt 1 en 2. We willen alle docenten en medewerkers trainen om de leerlingen altijd en overal positief te benaderen en negatief gedrag van leerlingen te negeren. Overigens kent dat “negeren” ook grenzen. Hoe daar mee om te gaan wordt ook binnen het projectplan verder uitgewerkt.

4. HOE ZIET HET PROFESSIONALISERINGSTRAJECT ER ORGANISATORISCH UIT?

We hebben ervoor gekozen om in te zetten op PBS met behulp van PI-RESEARCH. PI-RESEARCH is een organisatie die is gespecialiseerd in gedrag en gedragsverandering. We hebben een projectgroep (stuurgroep) opgezet met een aantal enthousiaste voortrekkers uit de doelgroep. De stuurgroep wordt begeleid door externe deskundigen. Vervolgens zijn alle docenten van de mavo-afdeling geschoold.

- **HOEVEEL DEELNEMERS, WELKE ROL HEBBEN ZE?**
 - 1 teamleider en 1 coördinator als trekker / initiatiefnemer
 - 6 docenten in de stuurgroep
 - 50 docenten
 - 1 of 2 externe coaches
- **HOEVEEL MEDEWERKERS WORDEN BEREIKT?**
 - In eerste instantie worden 57 medewerkers bereikt in het eerste jaar en in het tweede jaar worden alle medewerkers bereikt.
- **HOE WORDEN DE FINANCIËN INGEZET?**
 - **HOEVEEL OPLEIDINGSTIJD IN EERSTE JAAR**
 - → stuurgroep 16 uur per persoon + 12 uur training
 - → docenten drie dagdelen training (12 klokuren)
 - → teamleider en coördinator ieder 50 uur
 - **HOEVEEL FTE?**
 - Zie vorige punt.
 - **WELK DEEL DRAAGT DE SCHOOL ZELF BIJ?**
 - Behalve het volgen van de training wordt er van docenten en medewerkers uiteraard meer verwacht. Ze moeten deze trainingen

voorbereiden en moeten het getrainde in de praktijk uitvoeren. Alle uren die de docenten en medewerkers buiten de trainingdagen inzetten, zijn voor rekening van de school. We bekostigen dat vanuit ons eigen professionaliseringsbudget.

- HOE ZIET HET TIJDPAD ERUIT (START, OPLEIDINGSDATA, EIND, EVALUATIE, CERTIFICERING)?
 - In het eerste jaar:
 - observeren gedrag leerlingen in de klassen door externen;
 - training docenten en medewerkers drie dagdelen (voor de herfstvakantie);
 - 8 bijeenkomsten stuurgroep;
 - feedback geven en ontwikkelen producten;
 - overleg en afstemming.
 - In het tweede jaar ontwikkelen matrix (zie punt 1).
 - In het derde jaar ontwikkelen van producten voor leerlingen die niet positief reageren op onze positieve benadering.... 😊.

5. HOE BORGT DE SCHOOL DE PROFESSIONALISERING OP PEDAGOGISCH EN DIDACTISCH NIVEAU VOOR DE LANGERE TERMIJN?

PBS wordt net als het Volledig Leren ingebed in de missie en de koers van de school. Alle zittende docenten zijn hierin over twee jaar geschoold, alle nieuwe docenten (ook na 2016 – 2017) worden hierin geschoold.

Over drie jaar kunnen we op onze Open Dag tegen alle toekomstige leerlingen en ouders zeggen: “op Het Schoter werken we op didactisch gebied met het Volledig Leren en op pedagogisch gebied vanuit de kernwaarden van PBS”. Welke ouder wil zijn of haar zoon/dochter nou niet naar zo’n top-school sturen..... 😊.

BEGROTING

Kosten externe ondersteuning jaar 1 (zie offerte)	11.900 euro
Kosten externe ondersteuning jaar 2 (zie offerte)	9.520 euro
Kosten teamleider en coördinator Het Schoter (100 * 50 euro)	5.000 euro
Kosten docenten (50 docenten * 12 uur * 40 euro)	24.000 euro
Kosten stuurgroep (6 docenten * 28 uur * 40 euro)	6.720 euro
TOTAAL	57.140 euro
SUBSIDIE SAMENWERKINGSVERBAND HET SCHOTER	55.000 euro